

CSA du 2 février 2023

L'UNSA et l'USAC bien seules face à l'administration

C'était le dernier CSA (nouveau nom du CT) du chef de centre qui a annoncé son départ vers la Polynésie française. Nous lui souhaitons une bonne continuation.

La DO peut ainsi le remercier d'avoir mené à bien durant 5 ans tous les projets à imposer aux Services Exploitation et Technique au seul profit de l'administration. Il sera remplacé au 1er avril en tant que Chef de Centre par intérim par le chef de service, avant peut-être une nomination définitive ? Ce CSA fut l'occasion de réaliser à quel point l'administration méprise les personnels, notamment IESSA. Pour les ICNA, pas besoin de conflit, le syndicat majoritaire lui amène déjà bien plus qu'elle ne propose !

Voici le contenu du CSA qui vous donnera une idée des divergences.

➤ **7 jours sur 12 : Allez ! Encore un petit effort, et on est bientôt au 7j/ 12 toute l'année !**

Ça y est, on y est presque ! L'UNSA ICNA le craignait depuis le début, l'Administration le souhaitait, le SNCTA l'a fait :

7 jours du 12 pendant 7 mois sur 12
 est mis en place au CRNA/SO à compter de 2023.

Pourtant, souvenons-nous, le syndicat majoritaire avait juré la main sur le cœur à la mise en place des expérimentations que « jamais » ils n'en arriveraient là, et que les aménagements horaires type 7/12 serait indolores pour la salle, contrairement aux projets UNSA. Il ne fallait d'ailleurs pas parler à l'époque de 7j/12 sous peine d'être accusé de mauvaise foi ! Il fallait évidemment regarder ailleurs : la moyenne sur l'année, l'effectif qui permet de minimiser l'impact réel des J0 et les 500€ brut.

A vrai dire, depuis, l'inflation est passée par là : celle des prix pour chacun bien sûr, mais aussi pour l'XP Rh! Vu l'inflation du nombre de J0 et l'amplitude : cette année on va le sentir !

Il faut donc féliciter l'administration pour son travail de fond qui a ainsi fini par convaincre à Bordeaux la grande majorité d'entre nous qu'au lieu de revaloriser la valeur des aménagements horaires en période de charge, et un recrutement à la hauteur, il fallait en faire beaucoup plus pour gagner un peu plus ! (cf. Tableau comparatif 2017 vs 2023)

Souvenons-nous aussi des propos de certains qui expliquaient qu'une fois le trafic revenu, il serait temps de contrebalancer le comportement méprisant de la DO envers les ICNA pendant la COVID en allant chercher une revalorisation de l'effort de productivité des ICNAs.

Alors voilà c'est le moment. Nous y sommes : on nous annonce pour 2023, **le retour de 96% du trafic de 2019.**

Et bien non, toujours pas, patatras ! Avant même la négociation protocolaire, le CRNA/SO se rend compatible, et en avance de phase, avec la pire version du protocole soit la V0 présentée par le DG.

C'est nouveau et c'est cadeau !

Comparatif EXPE RH 2017 VS 2023

Comparatif	2017	2023
Effectifs par équipe	20	18 (- 10%)
Nombre de jours de l'expé	155j du 14 avril au 16 septembre	217j (+ 62j ou + 40%) du 27 mars au 31 Octobre
J0 par PC	5 (à 6) en fonction des équipes	7 (à 9) fonction des équipes (+60%)
PC détachés	8	11 (+27%)
ACDS	3 J0	3 J0
Prime	500€/mois brut	602€/mois brut (+20%)

Mais la démocratie a parlé à Bordeaux et nous continuerons à vous informer. Voici donc les votes du CSA :

Vote POUR : SNCTA 6 voix

Le SNCTA a ainsi remercié chaleureusement l'administration, qui fut un peu gêné il faut le dire, car le 7/12 approuvé va beaucoup plus loin que son intention initiale ! Elle n'avait pas osé aller si loin ! « MERKI ! »

Vote CONTRE : UNSA 2 et USAC-CGT 1

L'UNSA a déploré cette course à la contrainte avec à présent 7 mois sur 12 sous régime 7j/12, contraires aux engagements initiaux du syndicat promoteur de ce système.

Donc, allez, encore un petit effort, et on fera le 7j/12 toute l'année ! VO PROTOCOLE APPROVED !

➤ **Le BTIV : Pas de chance, personne ne veut plus y aller maintenant ! Non mais tu m'étonnes !**

Le SNCTA a de nouveau soulevé cette question importante. Le futur chef de centre a donc voulu rassurer les OS en indiquant des UOP avec Aix pour vérifier si le traitement de l'ensemble des plans VFR supplémentaires est possible. En guise de conclusion on nous a servi un magistral : « mais ce n'est pas sûr » !

Le chef de centre actuel avait quant à lui précisé qu'il n'était pas inquiet car il contraindrait les 2 mutations des TSEEAC à rester 12 mois au CRNA (délai max).

Et autrement les agents du BTIV, ils vont comment ? Et la sécurité des VFR et des tiers survolés ?

Ah oui, on s'en contrefiche ! C'est la bonne réponse, non ! ?

Un grand MERCI pour cette belle réussite de notre administration centrale qui de surcroît au protocole propose de recréer les CIV !! Cela fera bondir les plus anciens d'entre nous et les anciens chefs de service !

Mais bon, le gars qui s'occupait du dossier à l'époque est certainement parti à la retraite, donc l'administration ne sait plus pourquoi c'est une idée saugrenue ! Mais qui encore a pu avoir cette idée à la DO ?

➤ **Le nettoyage des notes de service: Ah mais ..., l'UNSA avait donc raison ?!**

Le service a mis à jour ses notes et ainsi retrouvé l'obligation réglementaire d'être 4 CDS par équipe. Sans blague ! Il a concédé à l'UNSA que c'était techniquement impossible de garantir ce chiffre (formateurs, évènements exceptionnels) avec un argumentaire que nous partageons.

L'UNSA a donc réitéré, compte tenu de la démonstration du futur chef de centre par intérim, sa demande de 50 CDS au CRNA pour garantir qu'à tout moment nous ayons au moins 4 CDS par équipe.

➤ **Le PIFA et l'immersion : on n'a plus de sous, M'sieur !**

L'administration nous a rendu très triste quand le chef de centre a évoqué avec gravité la banqueroute du centre. Nous n'avons plus d'argent ! La note de l'électricité a explosé et nous ne pouvons plus payer. La DGAC nous fait dire qu'il faut se serrer la ceinture ; être au mini partout.

Donc avec 88% du trafic 2019 en 2022 et 96% du trafic de 2019 prévu en 2023, et avec tout l'effectif en moins à tous les niveaux de la DGAC depuis des années, on n'a pas de sous ! Alors comment le dire poliment : « vous ne vous moqueriez pas un peu de nous Monsieur le président ! ». Certes nous sommes des « opérateurs de première ligne » à vos yeux, mais nous ne sommes pas tous complètement débiles ! Donc après cet émouvant aveu de pauvreté, on ne pourra aller en immersion qu'en Irlande ou... en Irlande !

L'UNSA, alors au bord des larmes ! ☺, a quand même souhaité réitérer sa demande de stage en immersion Outre-Atlantique car ces stages ne sont pas plus chers que certains ... en Irlande ! Ce à quoi a répondu le CDC non sans humour : « est-ce qu'on peut considérer l'Irlande comme outre-Atlantique ! ». No comment.

➤ **Actualités des IESSA : ça tourne au n'importe quoi !**

Entre un DO provocateur qui leur dit qu'ils n'ont plus aucune légitimité à demander quoique ce soit, le service technique qui ne publie pas les fiches de postes pourtant réglementaires en refusant tout dialogue social, des missions réalisées par les agents où ils en sont de leur poche pour les assurer, des discriminations sur les astreintes, tout va bien !

Avec une cerise sur le gâteau au CESNAC : un IESSA a vu débarquer 5 gendarmes de la BGTA chez lui vers 20H la semaine dernière pour lui **remettre une astreinte pour le lendemain sur un jour où il ne travaillait pas !!**

C'est pas beau la vie, vue de l'échelon central ? La règle ? Mais quelle règle ? Là où nous allons il n'y a pas de règle. Imaginons un instant qu'un ICNA subisse cette situation ? On dirait aussi MERCI !????

Comme l'UNSA-ICNA l'avait anticipé il y a des années, les contraintes montent sur l'ensemble du centre. En plus, on est fauché ! On va être seulement 18 par équipe sur du 7 j / 12 pendant 7 mois sur 12.

Mais franchement ! MERCI ! On est content ! L'UNSA vous proposera toujours une alternative à ces errements qui vont à l'encontre des intérêts des agents sur le long terme.

